

Internalisasi Paradigma Tauhid dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Administrasi STITMA Yogyakarta

¹Luqman Abdul Aziz ²Badarudin Rumbara ³M. Ahya
^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Madani Yogyakarta, Indonesia
Email: 1luqmanabdulaziz05@gmail.com, 2badarudinrumbara36@gmail.com,
3m.ahyarmahmud19@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini melatarbelakangi pentingnya rekonstruksi spiritual dalam tata kelola administrasi Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Swasta yang kini dituntut serba profesional dan digital, namun sering kali mengabaikan landasan transendental sehingga memicu dikotomi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam proses internalisasi budaya kerja berbasis paradigma tauhid dalam meningkatkan profesionalisme tenaga administrasi di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Madani Yogyakarta. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus. Sumber data penelitian diperoleh dari informan kunci yang meliputi pimpinan lembaga, kepala tata usaha, serta staf non-akademik melalui teknik wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumentasi. Teknik analisis data menerapkan model interaktif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, yang divalidasi menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Hasil penelitian menunjukkan bahwa internalisasi paradigma tauhid dilakukan melalui habituasi struktural yang sistematis dan keteladanan kepemimpinan spiritual. Proses ini berhasil membentuk kesadaran *muraqabah* (merasa diawasi Allah) dan prinsip *itqan* (kesungguhan kerja) dalam diri staf, yang mentransformasikan aktivitas rutin persuratan dan kearsipan digital menjadi bernilai ibadah sehingga menekan tingkat kekeliruan data serta meningkatkan mutu pelayanan publik. Kebaruan penelitian ini terletak pada pergeseran fokus kajian tauhid yang umumnya berpusat pada kurikulum mahasiswa ke arah etos kerja riil staf non-akademik. Kontribusi teoretis penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia Islami, sementara kontribusinya praktisnya menyediakan model aplikatif bagi perguruan tinggi Islam swasta dalam membangun ekosistem kerja profesional yang berbasis nilai spiritualitas transendental.

Kata Kunci: Manajemen Pendidikan Islam, Paradigma Tauhid, Profesionalisme Kerja, Tenaga Administrasi.

Abstract

*This study addresses the need for a spiritual reconstruction in the administrative governance of Private Islamic Higher Education institutions; while these institutions are currently required to be fully professional and digital, they often overlook transcendental foundations, thereby triggering a dichotomy between professional duties and spiritual values. The study aims to analyze in depth the process of internalizing a work culture based on the tauhid (monotheistic) paradigm to enhance the professionalism of administrative staff at the Madani College of Islamic Education (STIT Madani) in Yogyakarta. A descriptive qualitative approach utilizing a case study method was employed. Data were gathered from key informants including institutional leaders, the head of administration, and non-academic staff through in-depth interviews, participant observation, and document analysis. Data analysis followed an interactive model comprising data reduction, data display, and conclusion drawing, validated through source and method triangulation. The findings reveal that the internalization of the tauhid paradigm is achieved through systematic structural habituation and spiritual leadership by example. This process successfully fostered an awareness of **muraqabah** (the sense of being under God's constant watch) and the principle of *itqan* (conscientious excellence in work) among the staff; this transformed routine tasks such as correspondence and digital archiving into acts of worship, thereby reducing data errors and improving the quality of public service. The study's novelty lies in shifting the focus of **tauhid** studies from the traditional emphasis on student curricula toward the actual work ethos of non-academic staff. Theoretically, the study enriches the literature on Islamic human resource management, while practically, it offers an applicable model for private Islamic higher education institutions to build a professional work ecosystem grounded in transcendental spiritual values.*

Keywords: Islamic Educational Management, Tawhid Paradigm, Work Professionalism, Administrative Staf

PENDAHULUAN

Era disrupsi digital dan globalisasi abad ke-21 menuntut institusi pendidikan tinggi untuk terus meningkatkan kualitas tata kelola, efisiensi birokrasi, serta profesionalisme sumber daya manusia guna menjamin mutu layanan pendidikan dan keberlanjutan organisasi (Al-Rahmi et al., 2021). Namun demikian, berbagai kajian mengenai tata kelola Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) di Indonesia menunjukkan bahwa tenaga kependidikan, khususnya tenaga administrasi, masih menghadapi berbagai persoalan struktural dan kultural, seperti rendahnya motivasi kerja, lambatnya adaptasi terhadap perkembangan teknologi, serta kuatnya persepsi bahwa pekerjaan administrasi hanya merupakan rutinitas teknis yang bersifat administratif dan kurang bermakna secara spiritual (Mukhtar et al., 2023). Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kualitas pelayanan, profesionalisme kerja, serta efektivitas tata kelola lembaga pendidikan Islam.

Permasalahan tersebut juga menjadi tantangan bagi Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Madani (STITMA) Yogyakarta sebagai salah satu Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta yang berupaya mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam sistem pengelolaan kelembagaan. Kompleksitas pengelolaan administrasi akademik, pelayanan kemahasiswaan, serta tuntutan profesionalisme di era digital memerlukan penguatan etos kerja yang tidak hanya bertumpu pada pengawasan formal dan sistem birokrasi modern, tetapi juga pada kesadaran internal individu. Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk menjawab persoalan tersebut adalah paradigma tauhid, yaitu pendekatan yang memandang seluruh aktivitas kerja sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT (Fathurrahman, 2021). Melalui internalisasi nilai-nilai seperti muraqabah (kesadaran akan pengawasan Allah) dan itqan (profesionalisme dan ketelitian dalam bekerja), diharapkan tercipta budaya kerja yang tidak hanya efektif, tetapi juga bernilai spiritual (Nashihin, 2022).

Meskipun kajian mengenai spiritualitas kerja dan manajemen pendidikan Islam telah berkembang cukup pesat, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada aspek kepemimpinan spiritual, budaya religius lembaga, serta internalisasi nilai-nilai Islam pada dosen, guru, dan peserta didik (Sholeh, 2022). Sementara itu, kajian mengenai internalisasi nilai-nilai tauhid pada tenaga kependidikan non-akademik, khususnya tenaga administrasi perguruan tinggi Islam, masih relatif terbatas. Padahal, tenaga administrasi merupakan aktor penting dalam menjalankan sistem birokrasi dan pelayanan institusi yang berpotensi mengalami tekanan kerja, rutinitas administratif, dan alienasi akibat tuntutan sistem manajemen modern yang semakin kompleks. Keterbatasan kajian tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut (Irawati et al., 2022).

Pentingnya penelitian ini terletak pada upaya untuk memahami bagaimana paradigma tauhid diinternalisasikan ke dalam budaya kerja tenaga administrasi dan bagaimana proses tersebut berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme kerja. Selain memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen pendidikan Islam, penelitian ini juga memiliki nilai praktis karena dapat menjadi model pengembangan budaya kerja berbasis spiritualitas bagi Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (Auliya et al., 2023). Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada upaya mendekonstruksi paradigma tauhid yang selama ini dipahami sebagai konsep teologis individual menjadi instrumen budaya organisasi dan sistem manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dalam praktik kerja administratif di lingkungan perguruan tinggi Islam (Fitri & Prabowo, 2023).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan mekanisme internalisasi budaya kerja berbasis paradigma tauhid dalam meningkatkan profesionalisme tenaga administrasi di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Madani Yogyakarta. Selain itu, penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi proses internalisasi, kendala yang dihadapi, serta implikasi penerapan paradigma tauhid terhadap

pembentukan perilaku profesional tenaga administrasi dalam konteks pengelolaan perguruan tinggi Islam (Mohd Ali et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain analisis teks kritis menggunakan pendekatan semiotika Roland Barthes. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengungkap makna, nilai, dan ideologi yang terkandung dalam dokumen kelembagaan serta praktik budaya kerja tenaga administrasi di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Madani (STITMA) Yogyakarta. Analisis semiotika Barthes digunakan untuk mengidentifikasi bagaimana nilai-nilai paradigma tauhid dikonstruksikan dan diinternalisasikan melalui bahasa, simbol, dan praktik organisasi (Chandler, 2022)

Sumber data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari dokumen kelembagaan STITMA Yogyakarta, yang meliputi dokumen visi dan misi institusi, Standard Operating Procedure (SOP) administrasi akademik, serta hasil wawancara mendalam dengan tenaga administrasi non-akademik. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai literatur ilmiah yang berkaitan dengan paradigma tauhid, manajemen pendidikan Islam, budaya organisasi, dan analisis semiotika yang diterbitkan pada periode 2020–2025.

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik dokumentasi, wawancara mendalam, dan studi pustaka. Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan dokumen resmi kelembagaan yang menjadi objek analisis semiotika. Wawancara mendalam dilakukan terhadap tenaga administrasi untuk memperoleh data empiris mengenai internalisasi nilai-nilai tauhid dalam praktik kerja sehari-hari. Adapun studi pustaka digunakan untuk memperkuat landasan teoritis dan interpretasi hasil penelitian (Fadli, 2021).

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, peneliti mengidentifikasi dan mengklasifikasikan teks, simbol, serta narasi yang terdapat dalam dokumen visi-misi, SOP administrasi, dan hasil wawancara. Kedua, dilakukan analisis denotasi untuk mengidentifikasi makna literal dari

setiap tanda dan teks yang ditemukan. Ketiga, dilakukan analisis konotasi untuk mengungkap makna kultural dan spiritual yang terkandung dalam tanda-tanda tersebut, khususnya yang berkaitan dengan nilai-nilai tauhid seperti muraqabah, amanah, ikhlas, dan itqan. Keempat, peneliti menganalisis bagaimana makna-makna tersebut membentuk mitos atau ideologi organisasi yang menempatkan aktivitas administrasi sebagai bentuk ibadah dan pengabdian (Wijayanto & Iswari, 2021). Tahap terakhir adalah melakukan interpretasi dan penarikan kesimpulan mengenai proses internalisasi budaya kerja berbasis paradigma tauhid dalam meningkatkan profesionalisme tenaga administrasi di STITMA Yogyakarta.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, triangulasi metode, dan triangulasi teori. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari dokumen kelembagaan dengan hasil wawancara informan (Santos et al., 2020). Triangulasi metode dilakukan dengan memadukan analisis semiotika dan analisis isi, sedangkan triangulasi teori dilakukan dengan membandingkan hasil interpretasi menggunakan perspektif manajemen pendidikan Islam dan teori budaya organisasi. Melalui prosedur tersebut, diharapkan hasil penelitian memiliki tingkat kredibilitas, objektivitas, dan akuntabilitas akademik yang tinggi (Vivek et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Semiotika Roland Barthes pada Artefak Tekstual Kampus: Dari Visi-Misi hingga SOP Administrasi Akademik

Bagian ini membedah konfigurasi tanda pada dua dokumen fundamental Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Madani (STITMA) Yogyakarta, yaitu dokumen Visi-Misi Biro Administrasi Akademik (BAA) dan dokumen Standard Operating Procedure (SOP) Administrasi Akademik. Dalam sirkuit semiotika Roland Barthes, teks formal kelembagaan bukan sekadar susunan kalimat legalistik-rasional, melainkan sebuah medan tanda (sign) aktif yang mengonstruksikan dan menaturalisasikan ideologi budaya organisasi tertentu

(Chandler, 2022). Konstruksi ideologis ini diawali dari dokumen Visi-Misi STITMA Yogyakarta yang secara tekstual menetapkan jangkar teologis kelembagaan, yang kemudian diturunkan secara operasional ke dalam klausul-klausul teknis SOP Administrasi Akademik pada ranah pelayanan klerikal staf non-akademik.

Secara empiris, dokumen Visi-Misi Biro Administrasi Akademik STITMA Yogyakarta memuat pernyataan bahwa tujuan utama lembaga adalah "terwujudnya sistem layanan prima pada Biro Administrasi Akademik (BAA) yang mengedepankan nilai-nilai moralitas, intelektualitas, dan entrepreneurship, dengan keunikan sebagai perguruan tinggi berbasis pesantren." Selain itu, pada bagian misi ditemukan beberapa prinsip operasional yang menjadi landasan kerja tenaga kependidikan, seperti ikhlas, amanah, nilai-nilai keislaman, kultur pesantren, serta transparansi dan efisiensi dalam pengelolaan administrasi akademik. Kehadiran diksi-diksi tersebut menunjukkan bahwa sejak level tekstual, STITMA Yogyakarta telah mengonstruksikan identitas kelembagaan yang mengintegrasikan tata kelola modern dengan nilai-nilai Islam (Musyaffa et al., 2024).

Pada tingkat signifikasi pertama (denotasi), teks Visi-Misi STITMA Yogyakarta secara harfiah merujuk pada upaya mewujudkan sistem pelayanan administrasi akademik yang profesional, efektif, dan berorientasi pada peningkatan mutu layanan pendidikan tinggi. Tanda-tanda seperti layanan prima, moralitas, intelektualitas, entrepreneurship, ikhlas, amanah, serta transparansi berfungsi sebagai pedoman normatif dan regulatif dalam pelaksanaan tugas administrasi (Indrawan & Refika, 2025). Tanda denotatif ini kemudian diejawantahkan secara mekanistik ke dalam dokumen SOP Administrasi Akademik BAA, seperti prosedur verifikasi berkas kelulusan, ketepatan waktu penginputan nilai mahasiswa, hingga standardisasi alur surat-menyurat akademik. Pada tataran literal ini, kedua dokumen berfungsi sebagai instrumen pengendalian organisasi yang bertujuan menjaga

efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas tata kelola perguruan tinggi (Suharjo, 2022).

Namun, analisis kritis pada tingkat signifikasi kedua (konotasi) menyingkap adanya perluasan makna terhadap aktivitas administratif tersebut. Istilah layanan prima, ikhlas, amanah, dan kultur pesantren tidak lagi dimaknai sebatas terminologi birokratis, tetapi dikonotasikan sebagai simbol etos kerja Islami yang menekankan pengabdian, tanggung jawab moral, serta kesadaran spiritual dalam menjalankan tugas (Prasetyo, 2022). Aktivitas seperti penginputan data mahasiswa, pelayanan administrasi, maupun penyusunan dokumen akademik tidak lagi dipahami sebagai sekadar kewajiban kontraktual antara pegawai dan institusi, melainkan sebagai bentuk khidmah (pengabdian) yang memiliki nilai ibadah dan kemaslahatan sosial (Nashihin, 2022).

Perpaduan antara makna birokratis dan makna teologis tersebut pada akhirnya melahirkan sebuah mitos organisasi, yang dalam terminologi Barthes dipahami sebagai proses naturalisasi nilai sejarah menjadi suatu kebenaran sosial yang dianggap wajar dan sah (Orekhov & Poluboyarinov, 2024). Mitos yang diproduksi oleh STITMA Yogyakarta melalui dokumen Visi-Misi dan SOP BAA ini dapat disebut sebagai "Mitos Sakralisasi Kerja Birokrasi". Dalam konstruksi ini, pekerjaan administrasi tidak lagi dipahami semata sebagai aktivitas profesional yang bersifat duniawi, melainkan sebagai bentuk pengabdian spiritual kepada Allah SWT. Konsekuensinya, kepatuhan terhadap SOP, ketepatan waktu pelayanan, serta akurasi pengelolaan data tidak hanya dimotivasi oleh tuntutan organisasi atau sanksi administratif, tetapi juga oleh kesadaran religius bahwa setiap pekerjaan merupakan bagian dari amanah dan ibadah (Aflah et al., 2021). Sebaliknya, kelalaian dalam pekerjaan dipersepsikan bukan hanya sebagai kesalahan administratif, tetapi juga sebagai bentuk penyimpangan terhadap nilai-nilai moral dan spiritual yang dianut oleh institusi (Faizah et al., 2024).

Tabel 1. Analisis Denotasi, Konotasi, dan Mitos pada Visi-Misi BAA STITMA Yogyakarta dalam Perspektif Paradigma Tauhid

Tanda	Makna Denotatif	Makna Konotatif	Mitos yang Dibangun
Layanan Prima	Pelayanan administrasi berkualitas	Pelayanan sebagai pengabdian	Melayani adalah ibadah
Ikhlas	Ketulusan dalam bekerja	Orientasi spiritual dalam pekerjaan	Bekerja karena Allah
Amanah	Tanggung jawab kerja	Akuntabilitas religius	Profesionalisme adalah kewajiban agama
Kultur Pesantren	Identitas kelembagaan	Pembentukan etos kerja Islami	Birokrasi sebagai sarana dakwah
Transparansi dan Efisiensi	Tata kelola modern	Profesionalisme berbasis nilai Islam	Administrasi sebagai bentuk khidmah

Triangulasi Empiris: Internalisasi Nilai-Nilai Islam dalam Etos Kerja Staf Non-Akademik

Untuk menguji sejauh mana nilai-nilai keislaman yang tercermin dalam visi, misi, dan budaya kerja institusi terinternalisasi dalam praktik kerja sehari-hari, dilakukan triangulasi sumber melalui wawancara mendalam terhadap staf non-akademik di lingkungan STITMA Yogyakarta. Hasil wawancara menunjukkan bahwa nilai-nilai religius tidak hanya dipahami sebagai konsep normatif, tetapi juga diterapkan secara nyata dalam aktivitas kerja (Wahib & Machfudz, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kebiasaan sebelum bekerja, ditemukan bahwa persiapan kerja tidak hanya dilakukan melalui perencanaan teknis, seperti penyusunan daftar pekerjaan, tetapi juga melalui persiapan spiritual berupa doa dan ibadah. Praktik tersebut membantu pegawai dalam membangun kesiapan mental, meningkatkan ketenangan, serta memperkuat kemampuan dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Sebagaimana diungkapkan oleh salah satu informan:

"Sebelum memulai pekerjaan, saya biasanya membuat daftar tugas yang harus diselesaikan agar pekerjaan lebih teratur dan terarah. Selain itu, saya juga mempersiapkan diri dengan berdoa dan beribadah karena hal tersebut membantu saya lebih tenang dan siap menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan." (Wawancara dengan Informan 1, Bagian Kemahasiswaan dan Kepesantrenan, 29 Juni 2026).

Temuan tersebut menunjukkan bahwa aktivitas spiritual berfungsi sebagai mekanisme penguatan psikologis sekaligus membentuk etos kerja yang lebih terarah dan bertanggung jawab (Asutay et al., 2022). Selain itu, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa para staf memaknai pekerjaan bukan hanya sebagai sarana memperoleh penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada lembaga serta masyarakat. Pandangan tersebut tercermin dalam pernyataan informan berikut:

"Bagi saya, pekerjaan bukan hanya untuk mencari nafkah, tetapi juga merupakan bentuk ibadah kepada Allah dan pengabdian kepada lembaga pendidikan." (Wawancara dengan Informan 1, Bagian Kemahasiswaan dan Kepesantrenan, 29 Juni 2026).

Lebih lanjut, terkait dengan pengalaman menghadapi kelelahan dan berbagai permasalahan kerja, para informan menunjukkan adanya mekanisme penguatan motivasi internal yang didasarkan pada nilai-nilai Islam, seperti keikhlasan, kesabaran, tanggung jawab, dan rasa syukur. Salah satu informan menyatakan bahwa ketika menghadapi berbagai tantangan pekerjaan, ia berusaha mengingat kembali tujuan awal bekerja dan tanggung jawab yang dimiliki terhadap keluarga maupun lembaga. Hal tersebut sebagaimana diungkapkan berikut:

"Saya menyadari bahwa pekerjaan ini bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri atau instansi, tetapi juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap keluarga. Kesadaran tersebut menjadi motivasi bagi saya untuk tetap menjalankan pekerjaan dengan baik." (Wawancara dengan Informan 2, Bagian Keuangan, 29 Juni 2026).

Berdasarkan hasil triangulasi tersebut, dapat dipahami bahwa nilai-nilai Islam, seperti niat yang ikhlas, amanah, kesabaran, rasa syukur, dan tanggung jawab, telah terinternalisasi dalam kesadaran kerja staf non-akademik. Nilai-nilai tersebut berfungsi sebagai sumber motivasi, pengendalian diri, serta penguat ketahanan mental dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, internalisasi paradigma tauhid dalam lingkungan kerja tidak hanya berkontribusi pada pembentukan spiritualitas individu, tetapi juga mendukung terciptanya etos kerja yang profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pengabdian (Suryani et al., 2023).

Pembahasan Kritis dan Kebaruan (Novelty) Penelitian

Integrasi antara analisis tekstual semiotik Barthesian terhadap dokumen kampus (Visi-Misi dan SOP BAAK) dengan realitas empiris narasi staf non-akademik menegaskan bahwa STITMA Yogyakarta berhasil melakukan deprivatisasi dogma teologis menjadi instrumen manajemen modern yang fungsional. Penelitian ini mendukung argumentasi dari (Sholeh, 2022) dan (Ramadani, 2023) mengenai signifikansi atmosfer religius dalam meningkatkan komitmen organisasi dan mereduksi stres kerja pegawai di lingkungan perguruan tinggi Islam. Namun, kelemahan krusial dari mayoritas penelitian terdahulu seperti kajian oleh (Anwar & Aziz, 2021) adalah kecenderungan menempatkan nilai Islam sebatas moralitas eksternal-suplementer yang pasif, seperti kegiatan pengajian bulanan yang terpisah dari rutinitas teknis pekerjaan (Hilalludin, 2024).

Letak kebaruan (novelty) ilmiah dari penelitian ini membuktikan secara kritis bahwa melalui "Mitos Sakralisasi Kerja Birokrasi", nilai-nilai tauhid dapat diinjeksikan secara struktural-linguistik langsung ke dalam pembungkus formal sistem manajemen mutu (SOP Administrasi Akademik). Bahasa birokrasi yang awalnya dingin dan impersonal diubah menjadi media komunikasi dakwah yang persuasif dan memiliki daya paksa spiritual (Prasetyo & Fadhillah, 2022). Implikasi teoretis dari temuan ini memperluas cakrawala semiotika organisasi dan sosioliwacana, menunjukkan bahwa efisiensi birokrasi abad digital tidak harus selalu bergantung pada pengawasan algoritma teknologi atau sanksi material yang ketat, melainkan dapat dicapai melalui rekonstruksi kesadaran transendental agensi pekerja (Al-Rahmi et al., 2021).

Secara praktis, model internalisasi budaya kerja berbasis tauhid di STITMA Yogyakarta ini memberikan cetak biru (blueprint) strategis bagi tata kelola Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) lainnya di Indonesia (Mukhtar et al., 2023). Untuk mengatasi problem klasik rendahnya profesionalisme dan lambatnya adaptasi teknologi pada tenaga kependidikan

swasta, pihak yayasan atau pengelola kampus tidak boleh hanya berfokus pada perbaikan sarana fisik atau pengawasan mekanistik (Haqiqi et al., 2024). Langkah fundamental yang harus dilakukan adalah merestrukturisasi bahasa teks Visi-Misi dan SOP operasional kampus agar bermuatan nilai spiritual, yang diimbangi dengan habituasi religius terstruktur, sehingga lahir kesadaran profesionalisme yang autentik, akuntabel, dan bernilai ibadah demi keberlanjutan mutu institusi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa internalisasi budaya kerja berbasis paradigma tauhid pada tenaga administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Madani (STITMA) Yogyakarta merupakan proses integrasi nilai-nilai Islam ke dalam sistem manajemen, budaya organisasi, dan praktik kerja sehari-hari. Berdasarkan analisis semiotika Roland Barthes terhadap dokumen Visi-Misi dan Standard Operating Procedure (SOP) Administrasi Akademik, ditemukan bahwa dokumen kelembagaan tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administratif, tetapi juga sebagai media konstruksi makna yang menanamkan nilai-nilai spiritual seperti ikhlas, amanah, tanggung jawab, profesionalisme, dan pengabdian. Pada tataran konotasi dan mitos, pekerjaan administrasi dikonstruksikan sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab transendental kepada Allah SWT.

Proses internalisasi tersebut berlangsung melalui mekanisme struktural dan kultural. Secara struktural, nilai-nilai tauhid diintegrasikan dalam visi, misi, dan SOP kelembagaan, sedangkan secara kultural diwujudkan melalui habituasi religius, seperti berdoa sebelum bekerja, meluruskan niat, serta menerapkan sikap sabar, syukur, dan amanah dalam pelaksanaan tugas. Hasil triangulasi empiris menunjukkan bahwa tenaga administrasi memaknai pekerjaan tidak hanya sebagai sarana memperoleh penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian kepada lembaga, masyarakat, dan Allah SWT. Kesadaran spiritual ini berkontribusi terhadap pembentukan etos kerja yang

disiplin, bertanggung jawab, profesional, serta memiliki ketahanan mental yang lebih baik.

Penelitian ini menegaskan bahwa internalisasi paradigma tauhid memiliki fungsi strategis dalam meningkatkan profesionalisme tenaga administrasi melalui mekanisme pengendalian diri berbasis kesadaran religius. Kebaruan penelitian ini terletak pada temuan bahwa nilai-nilai tauhid dapat diinternalisasikan secara struktural melalui bahasa organisasi yang termuat dalam dokumen formal kelembagaan, sehingga budaya kerja Islami menjadi bagian integral dari sistem tata kelola organisasi. Dengan demikian, penguatan profesionalisme pada perguruan tinggi Islam tidak cukup dilakukan melalui pengawasan administratif dan peningkatan kompetensi teknis semata, tetapi juga melalui pembangunan budaya organisasi yang berlandaskan paradigma tauhid guna mewujudkan tata kelola pendidikan Islam yang profesional, akuntabel, berkelanjutan, dan bernilai ibadah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aflah, K. N., Suharnomo, Mas'ud, F., & Mursid, A. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997–1007. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>
- Al-Rahmi, W. M., Yahaya, N., Aldraiweesh, A. A., Alamri, M. M., Alhammad, N. A., & Al-Rahmi, A. M. (2021). Digital transformation in higher education: A framework for enhancing administrative staff performance. *International Journal of Educational Management*, 35(4), 821–837.
- Anwar, S., & Aziz, A. (2021). Integrasi nilai keagamaan dalam mereduksi stres kerja pegawai tata usaha lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Psikologi Islam*, 8(2), 112–125.
- Asutay, M., Buana, G. K., & Avdukic, A. (2022). The Impact of Islamic Spirituality on Job Satisfaction and Organisational Commitment: Exploring Mediation and Moderation Impact. *Journal of Business Ethics*, 181(4), 913–932. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04940-y>
- Auliya, I., Anwar, K., Khotimah, K., & Khumaeni, L. H. (2023). Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Spiritualitas dalam Membentuk Budaya Religius. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 10(3), 1023–1040. <https://doi.org/10.69896/modeling.v10i3.3149>
- Chandler, D. (2022). *Semiotics: The basics* (4th ed.). Routledge.

- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika: Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Faizah, S. I., Widiastuti, T., Marijan, K., Dewi, E. P., & Baihaqi, M. N. (2024). Discover Islamic Work Ethics Factors for Shaping Work Culture in Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (Journal of Islamic Economics and Business)*, 10(2), 285–313. <https://doi.org/10.20473/jebis.v10i2.60490>
- Fathurrahman, M. (2021). Paradigma tauhid dalam pengembangan manajemen pendidikan Islam kontemporer. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 145–158.
- Fitri, A. Z., & Prabowo, S. L. (2023). The Effect of Workplace Spirituality on Organizational Climate and Work Culture in Islamic Higher Education. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(3), 1016–1033. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v7i3.5555>
- Haqiqi, M., Hilalludin, H., Limnata, R., & Nicklany, D. (2024). Dampak Penggunaan Gadget terhadap Sikap Simpati dan Empati antar Mahasiswa STIT Madani. *Student Research Journal*, 2(4), 172–181.
- Hilalludin, H. (2024). Great Dream of KH Ahmad Dahlan in the Development of Islamic Education in Indonesia. *Journal of Noesantara Islamic Studies*, 1(3), 123–133.
- Indrawan, I., & Refika, R. (2025). Dynamics of Islamic Education Management and Its Impact on Academic Service Effectiveness in Islamic Higher Education. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(3), 918–931. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v9i3.11829>
- Irawati, D., Nurwadjah, A., & Suhartini, A. (2022). Penanaman Nilai-Nilai Tauhidullah pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2207–2213. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i7.696>
- Mohd Ali, H., Shohib, M. W., & Ibrahim, M. B. (2022). Islamic Workplace Spirituality Influence on Organizational Effectiveness of Indonesian States' Islamic Higher Education Institutions. *Equity in Education & Society*, 1(1), 142–162. <https://doi.org/10.1177/275264612111065168>
- Mukhtar, M., Nur, R., & Hartono, S. (2023). Problem struktural tata kelola administrasi pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta kontemporer. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(3), 241–255.
- Musyaffa, R., Hilalludin, H., & Haironi, A. (2024). Korelasi Hadits Kebersihan dengan Pendidikan Karakter Anak di TA/TK Miftahussalam. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(6), 1–10.
- Nashihin, M. (2022). Internalisasi konsep muraqabah and itqan dalam membentuk etos kerja islami tenaga kependidikan. *Tarbawi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 134–148.
- Orekhov, A. M., & Poluboyarinov, A. R. (2024). General Characterization of Ideological Semiology Based on Roland Barthes' Semiological Theory. *Sociopolitical Sciences*, 14(4), 213–219. <https://doi.org/10.33693/2223-0092-2024-14-4-213-219>
- Prasetyo, M. A. M. (2022). Organizational and Cultural Transformation of Pesantren in Creating A Competitive Culture. *QALAMUNA: Jurnal*

- Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 14(1), 73–88.
<https://doi.org/10.37680/qalamuna.v14i1.1267>
- Prasetyo, M. A. M., & Fadhillah, N. (2022). Construction of Organizational Culture for Ideal Performance of Islamic-Based Junior High Schools in Indonesia. *Journal of Educational Management and Instruction (JEMIN)*, 2(2), 90–100.
<https://doi.org/10.22515/jemin.v2i2.4399>
- Ramadani, A. (2023). Kepemimpinan spiritual dan komitmen organisasi di perguruan tinggi swasta Islam. *Tarbiawi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 45–56.
- Santos, K. da S., Ribeiro, M. C., Queiroga, D. E. U. de, Silva, I. A. P. da, & Ferreira, S. M. S. (2020). The use of multiple triangulations as a validation strategy in a qualitative study. *Ciencia & Saude Coletiva*, 25(2), 655–664.
<https://doi.org/10.1590/1413-81232020252.12302018>
- Sholeh, M. (2022). Budaya religius dan etos kerja tenaga pendidik di era digital. *Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 17(2), 201–216.
- Suharjo, B. (2022). Analisis kesiapan tata kelola administrasi digital pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 10(1), 32–44.
- Suryani, Sudrajat, B., Hendryadi, Saihu, M., Amalia, E., & Fathoni, M. A. (2023). Development of Thriving at Work and Organizational Citizenship Behavior Through Islamic Work Ethics and Humble Leadership. *Asian Journal of Business Ethics*, 12(1), 1–23. <https://doi.org/10.1007/s13520-022-00160-3>
- Vivek, R., Nanthagopan, Y., & Piriyaatharshan, S. (2023). Beyond Methods: Theoretical Underpinnings of Triangulation in Qualitative and Multi-Method Studies. *SEEU Review*, 18(2), 105–122.
<https://doi.org/10.2478/seeur-2023-0088>
- Wahib, A., & Machfudz, M. (2023). The Influence of Workplace Spirituality, Commitment and Organizational Culture on Teacher Productivity. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 11–25.
<https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v7i1.4628>
- Wijayanto, C. S., & Iswari, F. (2021). Semiotics Analysis of Roland Barthes' Theory on Pocari Sweat's "Sweat for Dream" Advertisement. *Cultural Syndrome*, 3(2), 100–108. <https://doi.org/10.30998/cs.v3i2.804>